



员工不同意加班，单位能否以违纪解除劳动合同？

【经典案例】

2013年8月，吴某进入上海某物流公司工作，担任仓库管理员一职，双方签订了一份自2013年8月1日起至2016年7月31日止的固定期限劳动合同，约定月薪为人民币4000元。双方约定实行标准工时制。

2015年7月，因单位订单增加，仓库管理工作也繁忙，不时需要加班。7月16日，吴某的领导通知吴某当天需要加班。吴某说因家中有事当天不能加班，随后单位根据《员工手册》中“不服从单位领导工作安排”给予吴某书面警告处分。7月31日，吴某的领导再次通知吴某加班，吴某依然表示拒绝，单位以同样的理由给予吴某书面警告处分，并根据《员工手册》中“两次书面警告可以解除劳动合同”的规定，于2015年8月1日与吴某解除劳动合同。

吴某不服，向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金人民币16000元。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点在于：员工不同意加班，单位能否以违纪解除劳动合同？

公司认为，单位的《员工手册》中规定了如不服从单位领导的工作安排可以给予书面警告处分，吴某在知晓单位规章制度的情况下连续两次违反单位的该条规定，单位可以解除双方的劳动合同。

吴某认为，单位需要员工加班应该和员工进行协商，这两次拒绝加班是因为家中有事，并非故意不加班，所以单位是违法解除。

仲裁委经过审理认为，单位要求吴某加班应当与吴某进行协商，征得吴某本人同意。吴某有权拒绝加班，单位以吴某严重违反单位的规章制度为由解除与吴某之间的劳动合同系违法解除。单位应当支付吴某违法解除劳动合同赔偿金人民币16000元。

【律师说法】

《劳动法》第四十一条规定，用人单位因为生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。由此可见，单位安排员工加班是需要经过员工同意的。加班需要占用劳动者的休息时间，只有在劳动者自愿的情况下才可以安排加班。若员工不同意，单位无权强行要求员工进行加班。本案中，吴某有权拒绝，且其拒绝加班不应视为不服从单位领导的工作安排或违反单位的规章制度。故单位以吴某严重违反单位的规章制度为由解除与吴某之间的劳动合同系违法解除。单位应当支付吴某违法解除劳动合同赔偿金人民币16000元。当然，如果单位安排了加班，员工也实际履行了，则视为双方已经达成了一致，单位应当按照相应的规定安排调休或支付加班工资。

虽然本案中吴某的仲裁请求得到了仲裁委的认可，但是我们还是应该知道有些情况下员工是不能拒绝单位的加班要求的。依据《劳动部关于〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第七条的规定，有下列特殊情形和紧急任务的可不受自愿加班限制：（一）发生自然灾害、事故或者其他原因，使人民的安全健康和国家的资财遭到严重威胁，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共利益，必须及时抢修的；（三）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；（四）为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。因此，有以上情形存在的，有关责任的职工必须按照规定和用人单位的要求进行加班，否则，给单位造成损失的由单位决定加以处罚或者赔偿损失。

通过该案例，我们建议在加班的问题上，单位和劳动者应当有商有量，互相体谅对方的难处，以达到单位与劳动者的双赢局面。

< 文章来源：劳动报 文章有删减 >



官方微信

每日为你提供最新最有价值的人力资源信息！
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com